



TRAVAIL

#I20
FÉVRIER
2023

Dans ce numéro

- ~~~~~ # Accident, maladie et maternité
- ~~~~~ # Rupture du contrat de travail
- ~~~~~ # Droit international et de l'Union européenne

#ACCIDENT, MALADIE ET MATERNITÉ

● Rente accident du travail : la Cour de cassation change de braquet

Par deux arrêts rendus en Assemblée plénière, la Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence concernant la nature de la rente versée à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Elle considère désormais que cette rente ne répare pas le déficit fonctionnel permanent.

Était concerné, dans les deux affaires, un salarié ayant développé un cancer broncho-pulmonaire à la suite de son exposition à l'amiante dans le cadre de son activité professionnelle. Ses ayants-droits entendaient faire reconnaître l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur.

A l'appui du revirement, la haute juridiction souligne les critiques doctrinales et les difficultés probatoires qu'engendrait l'ancienne jurisprudence. Elle mentionne également la position du Conseil d'État, selon lequel, « eu égard à sa finalité de réparation d'une incapacité permanente de travail [...] et à son mode de calcul, la rente d'accident du travail doit être regardée comme ayant pour objet exclusif de réparer, sur une base forfaitaire, les préjudices subis par la victime dans sa vie professionnelle en conséquence de l'accident, c'est-à-dire ses pertes de gains professionnels et l'incidence professionnelle de l'incapacité ».

La Cour de cassation abandonne ainsi la solution selon laquelle les souffrances physiques et morales ne sont réparables qu'à la condition de n'être pas déjà indemnisées au titre du déficit fonctionnel permanent par la rente accident du travail. Sont donc aujourd'hui admises, d'une part, l'indemnisation des souffrances endurées en sus de cette rente en présence d'une faute inexcusable de l'employeur et, d'autre part, l'absence d'imputation de la rente sur le déficit fonctionnel permanent lors du recours des tiers payeurs.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.



→ Cass., ass. plén.,
20 janv. 2023,
n° 21-23.947 ;

→ Cass., ass. plén.,
20 janv. 2023,
n° 21-23.673

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● Comment déterminer la date d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle ?

Selon la Cour de cassation, la date d'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) doit s'apprécier au jour de la signature du bulletin d'adhésion et non pas au jour de la signature du dossier complet. Est donc sans cause réelle et sérieuse le licenciement de la salariée dont l'information des motifs du licenciement est intervenue postérieurement à cette date.

Pour rappel, dans les entreprises de moins de mille salariés, l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement économique individuel doit proposer un CSP au salarié. Ce dispositif nécessite que soient portés à la connaissance de ce dernier les motifs économiques de la rupture du contrat de travail. Et cette obligation légale d'information doit intervenir préalablement à l'adhésion au CSP.

En l'espèce, la salariée avait été convoquée à un entretien préalable de licenciement économique dont la date était fixée au 21 octobre 2015. Un CSP lui avait été proposé à cette occasion. Le 6 novembre 2015, la salariée avait signé le bulletin d'adhésion devant être retourné à l'employeur. Le 9 novembre, l'employeur l'avait informée des motifs de la rupture.

Aussi la Cour de cassation souligne-t-elle que « l'employeur est [...] tenu d'énoncer la cause économique de la rupture du contrat soit dans le document écrit d'information sur ce dispositif remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15

→ Soc. 18 janv. 2023,
n° 21-19.349

- ↳ et L. 1233-39 du code du travail, soit encore, lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié du contrat de sécurisation professionnelle, dans tout autre document écrit, porté à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation ». Dès lors, en l'occurrence, l'obligation d'information incombant à l'employeur n'avait pas été respectée et le licenciement se trouvait privé de cause réelle et sérieuse.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

#DROIT INTERNATIONAL ET DE L'UNION EUROPÉENNE

● Travailleur indépendant et discrimination sur l'orientation sexuelle

La Cour de justice de l'Union européenne s'est prononcée sur la portée, s'agissant de la discrimination sur l'orientation sexuelle, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

La Cour indique que le droit de l'Union s'oppose à une réglementation nationale ayant pour effet d'exclure, au titre du libre choix du contractant, de la protection contre les discriminations devant être conférée en vertu de cette directive, le refus, fondé sur l'orientation sexuelle d'une personne, de conclure ou de renouveler avec cette dernière un contrat ayant pour objet la réalisation, par cette personne, de certaines prestations dans le cadre de l'exercice d'une activité indépendante.

À l'origine de cette décision, un entrepreneur indépendant avait travaillé pendant plusieurs années, via de multiples contrats d'entreprise consécutifs de courte durée, avec une société d'exploitation d'une chaîne de télévision publique polonaise. Cette collaboration a pris fin peu après qu'il a publié sur sa chaîne YouTube une vidéo le mettant en scène avec son partenaire et invitant à la tolérance envers les couples de même sexe. Deux jours plus tard, en effet, l'organisation, qui avait pourtant planifié ses interventions pour le mois à venir, l'a informé de l'annulation de son service à venir et l'entrepreneur n'a plus reçu d'offre de collaboration de cette structure. Aussi a-t-il formulé à l'encontre de son donneur d'ordre une demande d'indemnisation du préjudice résultant du refus de cette société de renouveler le contrat d'entreprise qu'elle avait conclu pour un motif fondé, selon lui, sur son orientation sexuelle.

Invitée à se prononcer par voie préjudicielle, la Cour de justice lui donne raison. Elle rappelle notamment que la discrimination directe ou indirecte, dont fait partie celle sur l'orientation sexuelle, est prohibée par l'Union européenne. En outre, elle retient que la notion de « conditions d'emploi et de travail » utilisée par la directive vise, au sens large, les conditions applicables à toute forme d'activité salariée et non salariée, quelle que soit la forme juridique sous laquelle celle-ci est exercée.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

.....
→ CJUE 12 janv. 2023,
aff. C-356/21
.....



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.